



**JUGE DE L'ORDRE SOCIAL N° 2 DE BARCELONE
SENTENCE N° 412 DU 19 NOVEMBRE 2013
(RECOURS : PROCEDURE DE LICENCIEMENT N° 426/2013) ¹**

Barcelone, le dix-neuf novembre deux-mille-treize.

Me. Maria Luisa Sanz Anchuela, Juge de l'ordre social N° 2 de Barcelone, dans la présente affaire n° 426/2013 (en matière de licenciement) introduite par M. (requérant) contre «....., SA » (partie défenderesse), ayant comparu également le « FOGASA » (Fonds de garantie salariale) ainsi que le Ministère public,

EN FAIT (ANTÉCÉDENTS)

PREMIER.- Le 19.04.2013 a été enregistré auprès de ce Juge la requête formulée par la partie requérante contre «....., SA », où après avoir invoqué les faits de la cause et les arguments juridiques pertinents, il était demandé de prononcer un jugement déclarant l'illégalité du licenciement dont le requérant avait fait l'objet le 22.03.2013.

DEUXIÈME.- Après avoir fixé la date et l'horaire pour la célébration des actes de conciliation et d'audition, ces actes ont eu lieu le 5.11.2013, ayant comparu aussi bien la partie requérante que l'entreprise défenderesse.

Par la suite, la partie requérant a ratifié les allégations introduites dans sa requête.

Quant à l'entreprise défenderesse, elle a soutenu que le fait de ne pas avoir satisfait à la période d'essai empêcherait de considérer qu'il y a un licenciement, sans contester en revanche la catégorie professionnelle et l'ancienneté du requérant. Quant au salaire, elle a postulé la quantité de 1094,48€ bruts par mois.

Les deux parties ont proposé les preuves qu'elles ont estimé pertinentes, lesquelles ont été acceptées et pratiquées conformément au résultat figurant dans les pièces du dossier.

Dans leurs conclusions, les deux parties à la procédure ont confirmé leur demande d'un jugement conforme à leurs respectifs et contradictoires intérêts, après quoi l'affaire a été renvoyée pour décision.

TROISIÈME.- Dans l'examen de la présente affaire, toutes les formalités légales ont été observées.

¹ Carmen Salcedo Beltran. Prof. Droit du Travail et de la Sécurité Sociale (Université de Valence). Membre du Réseau Académique de la Charte Sociale Européenne.

EN FAIT (FAITS PROUVÉS)

PREMIER.- Le requérant, âgé de plus de dix-huit ans, a signé un contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs avec l'entreprise défenderesse le 30.03.2013, fixant le temps hebdomadaires de travail à 40 heures et la catégorie d'ouvrier non-qualifié (« peón »). La clause seconde du contrat établissait une période d'essai d'un an.

DEUXIÈME.- Les fonctions du requérant consistaient à ramener les pneus de l'endroit où ils se trouvaient jusqu'à l'endroit où ils faisaient l'objet du recyclage.

TROISIÈME.- Le requérant a perçu une rémunération mensuelle brute (y compris la partie proportionnelle des primes des vacances) de 1094,48€.

QUATRIÈME.- Moyennant une lettre du 22.03.2013, l'employeur a communiqué au requérant que son contrat avait pris fin à cette date du fait de ne pas avoir complété avec succès la période d'essai.

CINQUIÈME.- Le 22.07.2013 a eu lieu une tentative infructueuse de conciliation entre les deux parties. Le document justificatif de la demande de tentative de conciliation avait été enregistrée le 17.04.2013.

SIXIÈME.- Le requérant n'a ni a eu la condition de représentant des travailleurs.

EN DROIT

[...]

TROISIÈME.-M. allègue qu'il aurait travaillé pour l'entreprise défenderesse après avoir complété avec succès la période d'essai, du moment où l'article 10 de la Convention collective concernant le recyclage de résidus et de matières premières secondaires est de 2 semaines pour le personnel non qualifié, période susceptible d'extension jusqu'à 6 mois. L'entreprise rejette cet argument soutenant que le contrat litigieux se serait célébré conformément à l'article 4 du Royal Décret-loi 3/12. L'article 4 de ladite norme établit :

« *Contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs.*

1. Afin de promouvoir l'emploi stable en même temps que l'initiative des entrepreneurs, les entreprises de moins de 50 travailleurs pourront utiliser le contrat de travail de soutien aux entrepreneurs prévu dans la présente disposition.

2. Le contrat aura une durée indéterminée et à temps complet, et il fera l'objet d'une formalisation par écrit sur la base du modèle légalement établi.

3. Le régime juridique du contrat, ainsi que les droits et les obligations qui en découlent, seront soumis en général au Texte refondu de la loi sur le Statut de travailleurs, approuvé par Royal Décret législatif 1/1995, du 24 mars, ainsi que par les conventions collectives relatives aux contrats à durée indéterminée, avec la seule exception de la durée de la période d'essai prévue par l'article 14 du Statut des travailleurs, qui sera d'un an en tout état de cause.

4. L'employeur aura droit aux bénéfices fiscaux suivants : a) En cas d'un premier contrat de travail avec un travailleurs de moins de 30 ans, l'entreprise aura droit à une déduction fiscale de trois-mille euros. b) En outre, en cas de contrat avec des chômeurs bénéficiant d'une prestation contributive de chômage prévue dans le titre III du Texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par Royal Décret législatif 1/1994, du 20 juin, l'entreprise aura droit à une déduction fiscale d'un

montant équivalent au 50 pour cent de la prestation chômage à laquelle le travailleur aurait encore droit lors de l'embauche, avec une limite de douze mensualité et conformément aux règles suivantes : 1^o) Le travailleur embauché aurait perçu cette prestation pendant au moins trois mois préalables à l'embauche. 2^o) Le montant de la déduction à laquelle aurait droit l'employeur sera fixé dès la date du début de la relation de travail et ne pourra faire l'objet de modification à cause de circonstances ayant lieu ultérieurement. 3^o) L'entreprise demandera au travailleur un certificat du Service public étatique d'emploi relatif à la prestation impayé à la date prévue du début de la relation de travail. Le travailleur embauché pourra volontairement rendre compatible chaque moi, avec le salaire, le 25 pour cent du montant de la prestation reconnue et ne pas percevoir au moment de son embauche. En tout cas, lorsque le travailleur ne rend pas compatible ladite prestation avec son salaire dans les termes prévus à l'alinéa précédent, le travailleur conservera le droit de percevoir les prestations de chômage impayées au moment de l'embauche, conformément aux articles 212 et 213 du Texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par Royal Décret législatif 1/1994, du 20 juin.

5. Sans préjudice des bénéfices fiscaux mentionnés ci-dessus, l'embauche de chômeurs inscrits au Service d'emploi générera un droit aux bonifications suivantes lorsqu'il touchera l'un de ces collectifs : a) Pour les jeunes entre 16 et 30 ans, l'employeur aura droit à une bonification de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale pendant trois ans, dont le montant sera de 83,33 €/mois (1.000 €/an) la première année ; de 91,67 €/mois (1.100 €/an) la deuxième année, et de 100 €/mois (1.200 €/an) la troisième année. Lorsque ces contrats seront souscrits par des femmes dans les secteurs où elles se trouveront moins représentées, les montants précédents seront augmentés de 8,33 €/mois (100 €/an). b) Pour les plus âgés de 45 ans ayant été inscrits au Service d'emploi pendant au moins douze mois dans une période de dix-huit mois préalables à l'embauche, l'employeur aura droit à une bonification de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale dont le montant sera de 108,33 €/mois (1.300 €/ans) pendant trois ans. Lorsque ces contrats seront souscrits par des femmes dans les secteurs où elles se trouveront moins représentées, les bonifications ci-dessus seront de 125 €/mois (1.500 €/an). Ces bonifications seront compatibles avec d'autres aides publics prévus avec le même objectif, mais en aucun cas le montant total des bonifications applicables ne pourra pas atteindre le 100 pour cent de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale.

6. Le contrat à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs prévu par la présente disposition ne pourra pas être souscrit par une entreprise ayant procédé, pendant une période de six mois préalables à la célébration du contrat, à des cessations de contrats de travail pour causes objectives déclarées illégale par un juge ainsi qu'à un licenciement collectif. Dans ces deux cas, ladite limitation affectera uniquement aux cessations et aux licenciements qui auraient eu lieu après l'entrée en vigueur du présent Royal Décret-loi, ainsi qu'aux embauches relatifs aux postes de travail du même groupe professionnel que celui visé par la cessation ou le licenciement et au même centre ou centres de travail.

7. Pour l'application des incitations mentionnées ci-dessus, l'employeur devra maintenir la situation d'emploi du travailleur embauché pendant au moins trois ans dès la date du début de la relation de travail ; en cas de non-respect de cette obligation, l'employeur devra procéder à la restitution de ces incitations indûment versées. L'obligation de maintien de la situation d'emploi ne pourra être considérée comme non-remplie lorsque la cessation du contrat de travail trouve son origine dans un licenciement disciplinaire ayant été déclaré ou reconnu comme justifié, ainsi que dans les cas de démission, mort, retraite incapacité du travailleur dans ses modalités d'invalidité permanente totale, absolue ou grande invalidité.

8. Pour l'application du présent article, le nombre de travailleurs de l'entreprise au moment de l'embauche sera pris en considération.

9. Pour les aspects non prévus par le présent article, leurs régulation relèvera des dispositions contenues dans la section I du chapitre I de la Loi 43/2006, du 29 décembre, concernant l'amélioration de la croissance et de l'emploi, sauf son article 6.2 en matière d'exceptions ».

QUATRIÈME.- L'alinéa 3 de l'article 4 du Royal Décret-loi 3/12 établit le régime juridique applicable aux contrats de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs, à savoir le Statut des travailleurs (approuvé par Royal Décret législatif 1/1995, du 24 mars, et la Convention collective d'application en matière de contrat à durée indéterminée, avec pour seule exception « la durée de la période d'essai prévue par l'article 14 du Statut des travailleurs, qui sera d'un an en tout cas ». Cela veut dire que la durée de la période d'essai prévue par l'article 14 du Statut, qui renvoie à la Convention collective en ce qui concerne les limites maximales, devient d'une durée maximale d'un an pour ce type de contrats moyennant une norme ayant force de loi. Par conséquent, les prévisions de la Convention collective concernant la limite maximale de la durée de la période d'essai ne serait pas applicable au contrat à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs, car application devrait être faite du Royal Décret-loi 3/12 en vertu du principe de hiérarchie des normes établi par l'article 9.3 de la Constitution espagnole, de telle sorte que le principe de la disposition la plus favorable aux salariés (article 3.3 du Statut des travailleurs) ne pourrait pas non plus aller à l'encontre du principe de hiérarchie des normes (Sentences du Tribunal Suprême du 15.11.2001 ou du 15.04.1999).

Or, j'estime qu'il faut analyser si l'article 4.3 du Royal Décret-loi 3/12 va à l'encontre de la Charte sociale européenne de 1961, ratifiée par l'Espagne moyennant Instrument du 29.04.1980, tel que soutenu par le représentant du requérant. Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté un Protocole additionnel, du 5 mai 1988, qui a également été ratifié par l'Espagne le 24 janvier 2000, même date à laquelle elle a aussi ratifié le Protocole du 21.10.1991. Au contraire, l'Espagne n'a pas ratifié la dernière révision de la Charte (la Charte révisée du 3 mai 1996) et elle n'a pas non plus ratifié le Protocole de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives.

La Charte sociale européenne est une norme internationale qui fait partie du droit interne (article 10.2 et 96 de la Constitution espagnole) et qui a la même valeur juridique contraignante que les traités de l'Union européenne, ce qui veut dire qu'elle a une valeur supérieure à la loi nationale sur le plan de la hiérarchie des normes. Le Comité européen des Droits sociaux est l'organe qui veille à la correcte application de la Charte sociale et, partant, ses décisions sont contraignantes pour les organes juridictionnels nationaux.

Dans la présente affaire, il faut tenir compte de la Décision du 23 mai 2012 (réclamation collective n° 65) qui a tranché la réclamation formulée par la Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et la Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) à propos de l'article 17.5 de la Loi 3899 du 17.12.2010 en Grèce, qui établit l'extension de la période d'essai en passant de deux à douze mois pour toutes les catégories de salariés, sans aucune disposition spéciale en matière de qualification ou du poste concret pour lequel ils seraient embauchés, pendant lesquels l'employeur a le droit de mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnité de licenciement, sauf accord contraire convenu entre les parties contractantes. Les réclamants demandaient au Comité de déclarer la violation de l'article 4.4 de la Charte sociale, en arguant que la durée de la période d'essai doit être établie en fonction de la qualification du travailleur et qu'elle ne peut conséquemment pas être la même pour toutes les catégories de salariés ; que cette durée va à l'encontre du principe de proportionnalité reconnu par la Charte européenne des droits fondamentaux et par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, et que tout travailleur a droit à un préavis raisonnable lorsque l'employeur entend mettre fin à la relation de travail. En tranchant la question litigieuse, le Comité a mentionné les aspects suivants :

- 1) le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi s'applique à toutes les catégories de salariés indépendamment de leur qualité, y compris à ceux qui se trouvent dans une relation de travail atypique. Il vaut également en période d'essai. La législation nationale doit être d'une portée telle qu'aucun travailleur ne soit laissé sans protection ;
- 2) le Comité n'a pas défini *in abstracto* la notion de préavis « raisonnable ». Il apprécie les situations au cas par cas. Le principal critère est celui de la durée de service. A titre d'exemple, il a conclu que la situation suivante était contraire à la Charte : préavis inférieur à un mois après une année d'ancienneté ;
- 3) un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi a pour but principal de donner à l'intéressé le temps de prospecter le marché du travail avant que son emploi ne prenne fin, c'est-à-dire tant qu'il perçoit encore un salaire. C'est pourquoi il est admis qu'un salarié perçoive un salaire en lieu et place d'un préavis, à condition que la somme qui lui est versée soit équivalente à ce qu'il aurait gagné pendant le délai de préavis correspondant.
- 4) La seule hypothèse admissible de licenciement immédiat est celle de faute grave.

Le Comité continue à indiquer qu'il n'a pas jusqu'à présent été amené à se prononcer expressément sur la notion de période probatoire ou de période à l'essai, sur la durée qu'une telle période peut comporter, compte tenu notamment des qualifications requises par l'emploi occupé, sur les hypothèses dans lesquelles une prolongation de cette même période peut être regardée comme acceptable. Mais - continue à ajouter le Comité - il va néanmoins de soi que, si ces notions trouvent légitimement à s'appliquer afin de permettre à l'employeur de vérifier que les qualifications et plus généralement le comportement du salarié correspondent aux exigences requises par le poste qu'il occupe, ces notions ne sauraient recevoir une acception si large qu'elle prive de toute portée, pendant une période d'une longueur telle que cela déboucherait sur leur stérilisation, les garanties prévues en matière de préavis et d'indemnité de licenciement.

De cette manière, le Comité estime que l'article 17§5 de la Loi 3899 du 17 décembre 2010, lequel ne prévoit pas de délais de préavis ni d'indemnité de licenciement dans les cas d'interruption d'un contrat de travail qualifié par elle de « *à durée indéterminée* » pendant une période probatoire qu'elle étend à un an, constitue une violation de l'article 4§4 de la Charte de 1961, quelle que soit la qualification qu'est susceptible de recevoir le contrat dont il s'agit.

Moyennant Résolution du 5.02.2013, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté à l'unanimité la décision du Comité européen des Droits sociaux concernant la violation par la loi grecque de l'article 4§4 de la Charte [Résolution CM/ResChs(2013)2].

CINQUIÈME.- La présente affaire est identique à celle analysée par le Comité européen des Droits sociaux, car nous nous trouvons confronté à un contrat à durée indéterminée (de soutien aux entrepreneurs) avec une période d'essai d'un an, sans que la loi ait prévu un préavis ou une indemnité en cas de cessation pendant cette période d'essai.

L'article 4§4 de la Charte dispose qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent « à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ».

Suivant la décision du Comité, la seule conclusion possible dans la présente affaire est que l'article 4.3 du Royal Décret-loi 3/12 viole l'article 4§4 de la Charte, car il ne prévoit ni délai de préavis ni indemnité de licenciement dans le cas de cessation de l'emploi pendant la période d'essai d'un an. En ce sens, comme le signale le Comité, une période d'essai d'un an, comme faisant l'objet du

présent litige, ne peut pas être considéré comme raisonnable, d'autant plus que les qualifications requises par le poste occupé par le requérant (ouvrier non-qualifié ramenant des pneus d'un endroit à un autre) ne justifient pas d'une évaluation de ses capacités pendant un an de la part de l'employeur. Au surplus, il faut indiquer que le Royal Décret-loi irait aussi à l'encontre de la législation nationale en matière d'embauche temporaire, car par le biais du contrat de soutien aux entrepreneurs avec une période d'essai d'un an pendant lequel ceux-ci peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité de licenciement, il est également opéré le non-respect de l'article 15 du Statut des travailleurs, lequel exige en tout cas une cause pour procéder à l'embauche temporaire. Le Royal Décret-loi ferait ainsi du contrat de soutien aux entrepreneurs une sorte de contrat temporaire sans cause, ce qui est interdit par notre ordre juridique.

Il est vrai que le Royal Décret-loi a été adopté dans le cadre d'une situation de crise économique, mais il n'en reste pas moins que pendant cette situation les travailleurs ne peuvent pas subir une perte de protection de leurs droits. Dans ce sens, dans l'Introduction générale aux Conclusions XIX-2 (2009) le Comité avait indiqué, sur les répercussions de la crise économique sur les droits sociaux, que cette crise ne doit pas se traduire par une baisse de la protection des droits reconnus par la Charte et, par conséquent, les gouvernements se doivent dès lors de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces droits soient effectivement garantis au moment où le besoin de protection se fait le plus sentir.

Ce qui précède nous mène à la conclusion que l'article 4.3 du Royal Décret-loi ne peut pas être appliqué, car il va à l'encontre d'une norme de valeur supérieure, à savoir l'article 4§4 de la Charte, car il ne fixe ni préavis ni indemnité de licenciement pour cessation d'un contrat à durée indéterminée pendant une période d'essai d'un an, ce qui constitue un délai excessif et absent de toute cause ; par conséquent, c'est le Statut des travailleurs qui trouve à s'appliquer, lequel renvoie à l'application de la Convention collective pertinente dans chaque matière.

Les décisions du Comité constituent une Jurisprudence qui doit être appliquée par les organes juridictionnels nationaux, et c'est dans ce sens qui s'expriment également les Sentences du Tribunal Supérieur de Justice de la Communauté de Valence, Chambre du contentieux, du 12 novembre 2012 (recours 494/12), ou du 8 mars 2011 (recours 2256/2008), entre autres. Pour tous ces motifs, il est possible qu'un organe juridictionnel prenne sa décision de manière contraire à une norme interne lorsque son contenu est contraire à un traité international ou à l'interprétation effectuée par son organe de supervision. C'est dans cette direction qui se sont exprimés les arrêts de la Cour constitutionnelle (STC) n° 292/2000 du 30 novembre, ou n° 136/2011 du 13 septembre, dans lesquels il est déclaré que « (...) tant les traités et accords internationaux que le droit communautaire dérivé peuvent constituer des 'précieux critères interprétatifs concernant le sens et la portée des droits et libertés reconnus par la Constitution', une valeur qui trouve son fondement à l'article 10.2 de la Constitution espagnole, dont sa teneur, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, dispose que "on interprète les normes relatives aux droits fondamentaux et aux libertés reconnues par la Constitution conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux traités et accords internationaux en la matière ratifiés par l'Espagne" ; cette interprétation doit également tenir compte, en même temps, de celle effectuée par les organes de garantie établis par ces mêmes traités et accords internationaux » (voir aussi STC 116/2006 du 24 avril ou STC 198/2012 du 6 novembre). Dans ce même sens, les Ordonnances du Tribunal Suprême (Chambre du contentieux) du 6 novembre 2007 (recours 4693/2003) et du 20 octobre 2005 (recours 7869/2002) entre autres, contiennent une mention au contrôle de conventionalité.

Ceci dit, la Convention collective d'application pertinente dans la présente affaire prévoit une période d'essai de deux semaines pour les ouvriers non-qualifié (comme c'est le cas du requérant), période susceptible d'extension jusqu'à six mois. Par conséquent, la cessation du contrat litigieux le 22.03.2013, en dehors de la période d'essai établie par convention collective, constitue un véritable licenciement sans cause qui doit nécessairement être déclaré illégal, en vertu de ce qui dispose l'article 55§§ 3 et 4, en combinaison avec l'article 108 de la Loi relative à la juridiction sociale, et avec les effets également prévus par l'article 56 du Statut des travailleurs et l'article 110 de la même Loi relative à la juridiction sociale après sa révision opérée par la Loi 3/12 du 6 juillet, laquelle est entrée en vigueur le 8.07.2012, ce qui signifie qu'en cas d'option pour la réintégration du travailleur celui-ci aura droit à un salaire de 86,39 € bruts/jour depuis la date du licenciement (2627,70x12/365) et en cas de cessation le requérant aura droit à une indemnité calculée sur la base de 45 jours de salaire par an de service pour le temps de prestation de services avant le 12.02.2012 et sur la base de 33 jours de salaire par an de service pour le temps ultérieur de prestation de services, sans que le montant de l'indemnité puisse être supérieur à 720 jours (Disposition transitoire 5^a), sauf si pour le calcul de l'indemnité pour la période antérieure au 12.02.2012 le résultat était d'un nombre plus élevé de jours (dans ce cas, ce serait le plafond d'indemnité maximal, dont le montant ne dépassera en aucun cas un nombre de 42 mensualités).

Après les calculs légaux, en cas d'opérer l'option, le requérant aurait droit à une indemnité de 1.187,34 € (28.244,73 € du 30.03.2012 au 22.03.2013, un an), ainsi qu'à un montant de 35,98 € bruts/jour (1.094, 48x12/365) correspondant aux salaires depuis la date du licenciement.

SIXIÈME.- Quant à une possible inconstitutionnalité de l'article 56 du Statut des travailleurs, il n'y a pas d'éléments permettant d'aboutir à une telle conclusion, ni en ce qui concerne le texte du Royal Décret-loi 3/12 ni évidemment en ce qui concerne la Loi 3/12 applicable au cas d'espèce. (...)

SEPTIÈME.- En ce qui concerne le caractère téméraire de l'action suscité par les deux parties à la procédure, j'estime qu'une telle demande doit être rejetée, car je ne trouve pas de motifs permettant de conclure que l'une ou l'autre partie à la procédure aurait agi de mauvaise foi ou avec une témérité notoire, et de ce point de vue l'article 97.2 de la Loi relative à la juridiction sociale ne trouve pas à s'appliquer.

Vus les dispositions citées et celles générales susceptibles d'être observées, je

DÉCIDE

La demande formulée parrequérant contre, SA, doit être partiellement accueillie, ayant été notifiés le FOGASA et le Ministère public, et, par conséquent, je déclare illégale le licenciement dont le requérant a fait l'objet le 22.03.2013, et je condamne la partie défenderesse à suivre une telle déclaration et, de ce fait, à procéder à la réintégration du requérant à son poste de travail dans les mêmes conditions que celles qui régissaient la relation de travail avant le licenciement et à verser les salaires impayés depuis la date du licenciement jusqu'à la réintégration effective à raison de 35,98 € par jour ou jusqu'à ce que le travailleur aurait trouvé un autre emploi si un tel embauche aurait eu lieu avant le présent jugement et il était prouvé par l'employeur le montant perçu afin d'en tenir compte ; ou, à son option, qui devra être exercée dans un délai non prorogeable de cinq jours, je condamne la partie défenderesse à verser au requérant une indemnité de 1.187,34 €, le FOGASA devant être acquitté de ce versement sans préjudice de ses responsabilités légales.

Cette sentence est notifiée aux parties, lesquelles pourront former un appel devant la Chambre sociale du Tribunal Supérieur de Justice de la Catalogne (...) dans le délai de cinq jours ouvrables suivant la date de la notification du présent jugement (...).